Deutscher Bundestag
11. Wahlperiode

Drucksache 11/3802

30. 12. 88

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Achte Zusammenfassung der Berichte von in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen über die bei der Anwendung des Verhaltenskodex der Europäischen Gemeinschaft für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika erzielten Fortschritte und deren Bewertung durch die Bundesregierung

I. Allgemeines

1. Im Rahmen der Europäischen Politischen Zusammenarbeit (EPZ) verabschiedeten die Außenminister der Mitgliedstaaten der EG am 20. September 1977 einen Verhaltenskodex für Unternehmen mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

   Am 10. September 1985 haben die Außenminister der Europäischen Gemeinschaft, Spaniens und Portugals in ihrer Luxemburger Erklärung zu Südafrika eine Fortentwicklung des Kodex beschlossen. Am 19. November 1985 verabschiedeten sie die Neufassung (Anlage 1).

   Ziel des Kodex ist, durch die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und durch Förderung schwarzer Unternehmen zum Abbau der Rassendiskriminierung beizutragen. Der Kodex sieht eine jährliche nationale Berichterstattung über die Fortschritte in seiner Anwendung und eine Unterrichtung der nationalen Parlamente vor. Für die Europäische Gemeinschaft wird zudem ein zusammenfassender Bericht ausgearbeitet, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaft vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die Gemeinschaftsberichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

2. Für die 8. Berichtsrunde wurden die Unternehmen gebeten, ihre Berichte auf den Stand vom 30. Juni 1987 abzustellen. Die Zahl der berichtenden Unternehmen erhöhte sich von 93 auf 94. Eine Liste der Unternehmen findet sich in Anlage 2. Die berichtenden Unternehmen sind mit denen des Vorjahres teilweise nicht identisch. Damit sind die Zahlen der vorangegangenen Berichtsrunde mit denen der jetzigen nur eingeschränkt vergleichbar.

   Die berichtenden Unternehmen beschäftigten 88 % (85 %) *) aller Arbeitnehmer in Niederlassungen mit deutscher Beteiligung in Südafrika. Die Gesamtzahl der Beschäftigten in allen Tochtergesellschaften deutscher Unternehmen in Südafrika lag Mitte 1987 nach Schätzungen bei 45 000. Die berichtenden Unternehmen hatten nach eigenen Angaben zusammen 39 500 (38 600) Mitarbeiter, darunter 18 900 (19 200) Schwarze.

   Die Unternehmen geben ihren Mitarbeitern zunehmend sozialpolitische Informationen. 92 (69) Unternehmen veröffentlichten Betriebsinformationen, die teilweise zum Verhaltenskodex Stellung nehmen.

II. Zusammenfassung der Unternehmensberichte

1. Innerbetriebliche Beziehungen

Wie schon früher wurde das Prinzip der freien Wahl der Interessenvertretung der Arbeitnehmer gegen-

*) Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministers für Wirtschaft vom 23. Dezember 1988.

über dem Arbeitgeber von den berichtenden Unternehmen durchweg anerkannt.

Alle berichtenden Unternehmen werten eine Zusammenarbeit mit Gewerkschaften — unabhängig von deren rassischer Orientierung — als positiv — auch wenn sich in einzelnen Fällen wegen der geringen Größe des Betriebes bisher keine Zusammenarbeit konkretisiert hatte.

92 (69) Unternehmen mit 36 700 (36 100) Arbeitnehmern und 82 % (79 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten teilten mit, ihre Mitarbeiter seien darüber unterrichtet worden, daß das Unternehmen zu einer Zusammenarbeit mit Gewerkschaften bereit sei. Auch diesmal bemerkten mehrere kleinere Unternehmen mit geringer Zahl schwarzer Arbeitnehmer, bisher sei noch keine Gewerkschaft mit schwarzen Mitgliedern mit dem Wunsch nach Gesprächen oder gewerkschaftlicher Betätigung an sie herangetreten.

Eine Zusammenarbeit im weiteren Sinne mit solchen Gewerkschaften unterhielten den Berichten zufolge 70 (60) Unternehmen mit 36 300 (35 300) Arbeitnehmern, d. s. 81 % (77 %) aller von deutschen Unternehmen Beschäftigten. Von diesen 70 Unternehmen gaben 53 (52) mit 31 300 (30 200) Arbeitnehmern, 70 % (66 %), an, die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften sei durch schriftliche Abkommen (Anerkennungsvereinbarungen) näher geregelt.

Von den verbleibenden 17 (8) Unternehmen wurde über verschiedene Formen der praktischen Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ohne formelle Absprache berichtet. Dazu gehörten Gespräche der Firmenleitung mit Gewerkschaftsvertretern, Zutritt für Gewerkschaften zum Betriebsgelände, Mitgliederwerbung sowie die Verbreitung gewerkschaftlicher Informationen im Betrieb.

Von mehreren Firmen wurde ferner angegeben, für die Gewerkschaftsarbeit seien auch Versammlungen oder zumindest Besprechungen im Betrieb und während der Arbeitszeit zugelassen worden.

In den Unternehmen, in denen Anerkennung und Zusammenarbeit bereits vertraglich geregelt waren, wurde die Gewerkschaftsarbeit auch durch Gewährung bezahlter Freizeiten, Einzug von Beiträgen und verschiedene technische Maßnahmen gefördert, z. B. durch Hilfe bei Vervielfältigung und Druck von Informationen, Gestellung einer Schreibkraft und Einrichtung eines Büros für Gewerkschaftsvertreter. In Einzelfällen wurden Arbeitnehmervertreter für ihre Tätigkeit geschult.

Shop Stewards, d. h. als Vertrauensleute der Arbeitnehmer gewählte Gewerkschaftsvertreter, die teilweise oder ganz von der Arbeit freigestellt sind, gab es den Berichten zufolge in 23 (27) Unternehmen. Bei diesen Unternehmen verhandelte das Management mit den Shop Stewards, teilweise unter Hinzuziehung externer Gewerkschaftsvertreter, über Beschwerden und die Schlichtung betrieblicher Streitfragen.

36 (12) Unternehmen mit 17 900 (6 000) Arbeitnehmern, 40 % (13 %), verhandelten über Lohnfragen direkt mit den Gewerkschaften. Im übrigen wurden Lohnvereinbarungen in den überbetrieblichen Industrial Councils getroffen, in denen Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften zusammenwirken.

Betriebsräte („Liaison Committees" oder „Works Councils") waren in 35 (17) Unternehmen geschaffen worden.

In mehreren Unternehmen gab es neben der Interessenvertretung durch Gewerkschaften oder gewerkschaftliche Vertrauensleute einen Betriebsrat. Andere Unternehmen berichteten, daß Gewerkschaftsvertreter in den Betriebsrat gewählt worden seien oder an dessen Sitzungen teilnehmen könnten.

2. Wanderarbeitnehmer

20 (37) Unternehmen mit 4 000 (10 000) Arbeitnehmern teilten mit, daß sie Wanderarbeitnehmer beschäftigten.

Die Gesamtzahl der Wanderarbeitnehmer in den berichtenden Unternehmen ging erneut zurück, nämlich auf 480 (520), d. i. 1,1 % der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen in Südafrika. Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern konzentrierte sich im Bergbau und im Montagebau, wo wegen der geographischen Lage oft nicht genügend örtliche Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.

Die Unternehmen haben unterschiedliche Maßnahmen getroffen, um die Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer zu mildern. So werden Präferenzen zur Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses gewährt, Heimfahrten bezahlt, Sonderurlaub eingeräumt, Unterkünfte und Verpflegung in Betriebsnähe zur Verfügung gestellt sowie Unterstützung gegenüber Behörden gewährt. Im übrigen genießen die Wanderarbeitnehmer dieselben Rechte wie die ständigen Arbeitnehmer.

3. Löhne und Lohnstrukturen

Alle Unternehmen befürworten den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer, der sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" ausdrückt.

62 (66) Unternehmen mit 33 200 (34 800) Arbeitnehmern, 74 % (76 %), legten dar, bei ihnen sei ein objektives, von rassischen Kriterien freies Eingruppierungssystem für alle Arbeitnehmer aufgestellt und veröffentlicht oder sonst für jedermann nachprüfbar eingeführt worden.

Mehrere Unternehmen merkten in diesem Zusammenhang an, die Verwirklichung des Prinzips der Chancengleichheit werde erschwert durch die unterschiedliche Qualität der Schulbildung in dem nach Rassen getrennten südafrikanischen Bildungssystem.

Nach Berichten von 90 (90) Unternehmen mit 39 000 (37 200) Arbeitnehmern und 87 % (82 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten war die Empfehlung des Kodex zum absolut notwendigen Mindestlohn, die auf Daten der Universität von Südafrika (UNISA) zum Supple-

mented Living Level für eine 5köpfige Familie abstellt, erreicht oder überschritten *). Zahlreiche Unternehmen, vor allem die größeren, übertreffen die Mindestlohnempfehlung bei weitem.

Bei 163 (186) Arbeitnehmern in 4 (3) Unternehmen, 0,4 % aller Beschäftigten, wurde — so ist den Berichten zu entnehmen — die Mindestlohnempfehlung des Kodex nicht erfüllt.

Nur eine Minderzahl der Arbeitnehmer, darunter auch Weiße und Asiaten, findet sich in der niedrigsten Lohngruppe.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Training on the job wird in allen Unternehmen durchgeführt.

Ausbildungsmaßnahmen, die über die ausgeübte Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer hinausgehen, wurden den Berichten zufolge in 79 (77) Unternehmen mit 36 200 (35 830) Beschäftigten, 80 % (79 %), angeboten und von 7 300 Interessenten wahrgenommen. Diese Maßnahmen umfaßten Programme zur fachlichen Schulung von Mitarbeitern im Betrieb und externe Kurse sowie Trainingseinrichtungen auf Kosten des Unternehmens. Zahlreiche Unternehmen gaben an, für die Ausbildung seien eigene Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren eingerichtet. Diese Ausbildung wurde allen Arbeitnehmern ohne rassische Diskriminierung angeboten und erfolgte in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld. 68 (25) Unternehmen mit 30 700 (25 700) Arbeitnehmern hatten 1 100 (1 300) Auszubildende. Für Schwarze galten dieselben Zugangsvoraussetzungen für Ausbildungsverhältnisse wie für andere Bewerber. Insgesamt waren mit Schwarzen 547 (499) Ausbildungsverhältnisse abgeschlossen worden. Wie im Vorjahr berichteten mehrere Unternehmen, sie böten Schwarzen besondere Einführungskurse für industrielle Tätigkeiten an, um sie auf eine Schulung als Auszubildender vorzubereiten.

65 Unternehmen berichteten von der Förderung zusätzlicher außerbetrieblicher Ausbildung. So wurden die Kosten von Berufsbildungsseminaren übernommen, Zuschüsse für überbetriebliche Ausbildungsplätze geleistet und Stipendien für Hochschulstudien gewährt.

Auch in diesem Berichtszeitraum nannten mehrere Unternehmen in diesem Zusammenhang das Lehrerfortbildungszentrum Soweto, in dem in Zusammenarbeit zwischen den südafrikanischen Erziehungsbehörden, der Bundesregierung und der Deutsch-Südafrikanischen Kammer für Handel und Industrie Fortbildungsmöglichkeiten für schwarze Sekundarschullehrer für naturwissenschaftliche Fächer geschaffen wurden.

Mehr als ⅓ der berichtenden Unternehmen gab Beispiele für den Aufstieg von Schwarzen oder anderen Nicht-Weißen in höherwertige Arbeitsplätze. Die Angaben zum Stichwort „Aufstieg" umfaßten unterschiedliche Stufen. Einige Unternehmen berichteten dazu, daß schwarze Arbeitnehmer in die höheren Lohngruppen und in die Gruppe der Gehaltsempfänger aufgerückt seien oder Arbeitsplätze einnahmen, die früher mit Weißen besetzt waren. In einigen Unternehmen sind Schwarze vereinzelt auch in mittlere bis gehobene Management-Funktionen mit Aufsichts- und Leitungsaufgaben aufgestiegen. Bei einigen Unternehmen gehören zu den Ausbildungsmaßnahmen auch Kurse zur Vorbereitung von Schwarzen auf solche Aufsichts- oder Führungsfunktionen.

Nur 14 (18) Unternehmen erwähnten, sie beschäftigten eine größere Zahl nicht aus Südafrika stammender Arbeitnehmer.

5. Freiwillige Sozialleistungen

Alle 94 berichtenden Unternehmen gewähren ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen.

Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag wie in den Vorjahren bei der Gesundheits- und Altersfürsorge. Beiträge zur Pensionskasse sind heute ebenso die Regel wie zusätzliche Krankenversicherungen neben dem kostenlosen staatlichen Gesundheitsdienst. Bei größeren Unternehmen gibt es auch ärztliche Versorgung auf dem Betriebsgelände. Überwiegend waren Lebens- und Unfallversicherungen für die Arbeitnehmer abgeschlossen worden. Lohn wird im Krankheitsfalle weitergezahlt. Häufig wird Arbeitskleidung gestellt. Kantinen werden eingerichtet, sobald dies nach Personalstärke wirtschaftlich vertretbar ist, ansonsten wird ein Essenszuschuß gezahlt. Transport vom und zum Arbeitsplatz oder Transportzuschuß für entfernt Wohnende ist üblich. Zahlreiche Unternehmen gewähren zudem kostengünstige oder kostenlose Darlehen zur Wohnraumbeschaffung für schwarze Mitarbeiter. Viele Unternehmen gewähren Urlaub über das gesetzliche Mindestmaß hinaus, geben Mutterschaftsurlaub und zahlen Urlaubsgelder.

Förderung von Schulen und sonstigen Bildungsstätten ist für viele Unternehmen die Regel. Auch werden Schulkindern Ausbildungsbeihilfen und Zuschüsse zu Schulbüchern gewährt. Büchereien werden eingerichtet. Einige Unternehmen unterstützen ihre Arbeitnehmer zudem im Behördenverkehr und leisten Zuschüsse zu wohltätigen Organisationen. In einem Falle wurde an der Ausstattung einer Klinik mitgewirkt. Zudem wurden Beiträge zur Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinwesen geleistet. In mehreren Fällen wurden Sportanlagen errichtet und Sportvereine unterstützt.

*) Laut Kodex sollen sich die Unternehmen jedoch bemühen, das absolut notwendige Lohnminimum zu überschreiten. Stellt man die Mindestlohnempfehlung wie der Verhaltenskodex von 1977 auf die um 50 % erhöhten Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) zum Minimum Living Level ab, so haben 83 (82) berichtende Unternehmen mit 36 000 (32 946) Arbeitnehmer und 80 % (72 %) der Gesamtzahl der Beschäftigten die Empfehlung befolgt. Für 425 (376) Arbeitnehmer, (0,9 %), war lt. eingegangener Berichte diese Mindestlohnempfehlung nicht erfüllt.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

Nach Angaben aller 94 Unternehmen mit 88 % der Arbeitnehmer in deutschen Niederlassungen in Südafrika besteht Rassentrennung am Arbeitsplatz selber nicht mehr. Gleiche Arbeitsbedingungen sind für die gesamte Belegschaft gewährleistet. Auch im Arbeitsumfeld (Kantine, Sanitärbereich) hatten 84 (78) Unternehmen mit 38 300 (35 400) Beschäftigten, 85 % (78 %), die Rassentrennungen völlig beseitigt. Als Grund für verbliebene Rassentrennung wurden Rechtsvorschriften und mietvertragliche Bestimmungen angeführt.

Zahlreiche Unternehmen erläuterten, daß sie zwischenmenschliche Kontakte durch Betriebsfeiern, gemeinsame Ausflüge, Sportveranstaltungen u. a. förderten.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

31 (24) Unternehmen berichteten von der Förderung schwarzer Unternehmen durch Aufträge, Darlehen, Spenden, Ausbildung u. a., teilweise im Verbund mit der Deutsch-Südafrikanischen Handelskammer, der Small Business Development Corporation, der schwarzafrikanischen National African Federated Chamber of Commerce and Industry — NAFCOC —, der Urban Foundation; der Eastern Cape African Chamber of Commerce und dem Black Management Forum.

8. Veröffentlichung der Unternehmensberichte

9 (11) Unternehmen veröffentlichen ihre Berichte in der Bundesrepublik Deutschland oder der Republik Südafrika.

III. Bewertung

1. Vorbemerkung

Die Bundesregierung fordert die in Südafrika engagierten deutschen Unternehmen auf, die Empfehlungen des EG-Verhaltenskodex zu befolgen, und unterstreicht die Verantwortung, die ihnen zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der schwarzen Arbeitnehmer und zur Förderung schwarzer Unternehmen zukommt.

Die Bundesregierung begrüßt, daß sich die Zahl der zur Kodexanwendung berichtenden Unternehmen unbeschadet des wechselnden Kreises der Firmen erneut erhöht hat. Die Berichterstattung erfaßt nunmehr 88 % der Arbeitnehmer in südafrikanischen Unternehmen mit deutscher Beteiligung.

Die Bundesregierung wertet dies als Zeichen eines weiterhin steigenden sozialpolitischen Verantwortungsbewußtseins der Unternehmen. Sie legt indessen unverändert Wert darauf, daß auch die Unternehmen, die 1987 keinen Bericht erstellten, künftig einen Beitrag liefern.

2. Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika

Für die Bewertung der Berichte sind die Rahmenbedingungen unternehmerischer Betätigung in Südafrika vor allem in den Bereichen Recht, Politik, Wirtschaft, Arbeitsbeziehungen und Sozialwesen von Bedeutung. Die Situation im Berichtszeitraum ist wie folgt zu zeichnen:

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

Im Berichtszeitraum haben sich weder die allgemeine Rechtslage für nicht-weiße Arbeitnehmer noch das Arbeitsrecht im besonderen wesentlich geändert, nachdem zuvor in der Parlamentssession im 1. Halbjahr 1986 die rechtlichen Voraussetzungen für eine Reihe begrenzter Verbesserungen für schwarze Arbeitnehmer in den Bereichen Zuzugskontrolle und Paßgesetze geschaffen worden waren. Allerdings ist das Gesetz zur Änderung des Arbeitsrechts, das auf die Einschränkung von Streikmöglichkeiten abzielt, ein schwerer Rückschlag. Das entspricht auch der Beurteilung durch die Deutsch-Südafrikanische Kammer für Handel und Industrie.

Während die Arbeitsbeziehungen, von wenigen Ausnahmen abgesehen („Job-Reservation" im Bergbau; im Herbst 1987 entfallen), unter rechtlichen Aspekten weitgehend frei von Diskriminierung nicht-weißer Arbeitnehmer waren, blieb das Recht auf freie Wahl des Wohnsitzes und damit freie Arbeitsplatzwahl weiterhin durch den group area act beschränkt. Insbesondere die erzwungene Trennung der Wanderarbeitnehmer von ihren Familien stellt eine schwerwiegende Verletzung der Grundrechte dar.

4. Politisches Umfeld

Im Zuge des seit dem 12. Juni 1986 landesweit verhängten Ausnahmezustands wurden aufgrund des Notstandsrechts zahlreiche Gewerkschafter verhaftet, die sich zum Teil ohne Anklageerhebung noch in Haft befinden. Desgleichen griff die Polizei wiederholt unmittelbar in Arbeitskämpfe ein und verhaftete streikende Arbeiter. Nach Schätzungen dürfte die Gesamtzahl verhafteter Gewerkschafter 1986 rund 2 700 ausgemacht haben und sich diejenige aller aus politischen Gründen Inhaftierter seit Ausrufung des Ausnahmezustandes etwa auf knapp 30 000 Personen belaufen. Rund 1 300 Menschen starben im Vorjahr bei politisch motivierten Auseinandersetzungen.

Durch 25 landesweite oder örtlich begrenzte Ausstände, denen politische Forderungen zugrunde lagen, so die Anerkennung des 1. Mai und des 16. Juni (SOWETO-Gedenktag) als gesetzliche Feiertage oder die Aufhebung des Ausnahmezustandes, gingen 1986 zusätzlich zu den streikbedingten Verlusten von 1,3 Mio. Mann-Tagen 3,5 Mio. Mann-Tage verloren. Ähnlich hoch dürfte die Zahl allein für die erste Hälfte des Jahres 1987 sein. An den Generalstreiks vom 1. Mai und 16. Juni 1986 bzw. 5./6. Mai und 16. Juni 1987 waren jeweils etwa 1,5 Mio. Arbeiter und Stu-

denten beteiligt. Die Arbeitgeber haben hierauf in der Regel nach dem Grundsatz „Keine Arbeit, kein Lohn" reagiert.

5. Wirtschaftliches Umfeld

Die seit 1984 anhaltende schwere Rezession hatte Mitte 1986 die Talsohle erreicht. Die schweren politischen Unruhen und die fehlende Bereitschaft der Regierung zu echten politischen Reformen hatten zu einem tiefgreifenden Vertrauensschwund der Wirtschaft geführt. Im zweiten Halbjahr 1986 setzte eine leichte konjunkturelle Belebung ein, nachdem die Regierung eine auf Expansion gerichtete Geld- und Fiskalpolitik betrieb und der private Konsum wieder anstieg. Hierbei nahm man eine relativ hohe Inflationsrate (1986: 18,6 %) in Kauf. Auch außenwirtschaftliche Faktoren wie der gestiegene Preis des Goldes, dessen Export etwa 45 % der Deviseneinnahmen erwirtschaftet, wirkten sich günstig auf die südafrikanische Konjunktur aus. 1987 wuchs das Bruttoinlandsprodukt real um 2,6 %, nachdem 1986 0,5 % erreicht worden waren.

Die südafrikanischen Auslandsschulden lagen Mitte 1986 bei 23 Mrd. US-Dollar. Für die Tilgung des von Südafrika 1985 einseitig eingefrorenen Teils dieser Schulden in Höhe von ca. 13 Mrd. wurde im Februar 1987 eine bis 1990 gültige Interimvereinbarung mit den Gläubigerbanken abgeschlossen. Neue Finanzkredite erhielt Südafrika jedoch seit August 1985 nicht mehr.

Der starke Netto-Kapitalabfluß von 6 Mrd. Rand im Jahr 1986 nach 9,2 Mrd. Rand 1985 hat sich im 1. Halbjahr 1987 auf 0,5 Mrd. Rand verlangsamt. Die Anlageinvestitionen, seit 1982 rückläufig, nahmen 1986 real um 17,6 % ab und gingen auch 1987 weiter zurück (−1,5 %).

Die Arbeitslosigkeit hat unbeschadet der leichten konjunkturellen Belebung weiter zugenommen. Die Zahl der bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitslosen ist 1986 auf über 130 000 (1985 110 249) angestiegen, davon 52 253 Schwarze, 30 171 Weiße, 33 950 Farbige und 13 636 Asiaten. Nach einer Mitte 1987 vorgelegten Studie des President's Council sind indessen z. Z. ca. 3,3 Mio. ohne Beschäftigung. Nach inoffiziellen Schätzungen liegt die Zahl der Arbeitslosen sogar bei annähernd 6 Mio. Besorgniserregend ist die hohe Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen: so waren 1986 jeweils über 50 % aller arbeitslosen Farbigen und Asiaten und über 40 % der schwarzen Arbeitslosen unter 24 Jahren. Bevölkerungsverteilung 1985 (in Millionen): Schwarze: 25,9; Weiße: 4,8; Farbige: 2,9; Asiaten: 0,9. Insgesamt umfaßte die Bevölkerung 34,5 Mio. Menschen.

Mangelnde Dialogbereitschaft der Regierung, Ausnahmezustand und Unterdrückung der Opposition haben im Herbst 1986 zur Verhängung begrenzter restriktiver Maßnahmen der EG-Mitgliedstaaten und umfassenderer Sanktionen der Vereinigten Staaten geführt. Damit einher ging der Rückzug zahlreicher US-Firmen aus Südafrika (1986: 48, 1. Hälfte 1987: weitere 35).

Seit 1986 überwiegt die Auswanderung die Einwanderung (die südafrikanische Statistik beschränkt sich auf die Erfassung der Wanderungsbewegungen von Weißen): Während 1985 noch 17 284 Personen einwanderten, betrug die Zahl der Einwanderer 1986 nur noch 6 994. Die Auswanderung erhöhte sich von 11 401 (1985) auf 13 711 (1986). Im 1. Halbjahr 1987 wanderten 3 177 (1. Halbjahr 1986: 3 647) Personen ein und 6 466 (1. Halbjahr 1986: 7 189) Personen aus. Bei den höher qualifizierten Fachkräften, die 1985 noch einen Wanderungsgewinn von 614 Personen verzeichneten, ergab sich 1986 ein Wanderungsverlust von 1 215 Personen. Im 1. Halbjahr 1987 betrug hier der Verlust 736 Personen gegenüber 626 im 1. Halbjahr 1986.

Die Chancen für die künftige Wirtschaftsentwicklung sind sehr skeptisch zu beurteilen. Kapitalabfluß, sinkende Anlageinvestitionen und Abwanderung von Fachkräften sind Indikatoren für das gestörte Vertrauen in die politische und wirtschaftliche Zukunft des Landes. Ein weiteres Negativum ist die Strukturschwäche der Wirtschaft aufgrund mangelnder Diversifizierung und Abhängigkeit von Rohstoffexporten. Die derzeitige positive konjunkturelle Phase, ausgelöst vor allem durch Konjunkturprogramme der Regierung und den relativ hohen Goldpreis, bildet kein nachhaltiges Gegengewicht. Die Negativfaktoren stellen die Aussichten für ein dauerhaftes Wachstum in Frage. Nur ein solches Wachstum könnte jedoch die hohe Arbeitslosigkeit abbauen und darüber hinaus die politisch und sozial notwendige Verringerung der krassen Einkommens- und Chancenungleichgewichte zwischen Schwarz und Weiß erleichtern.

Bleiben ausländische Neuinvestitionen aus und halten Sanktionen, der Rückzug ausländischer Unternehmen sowie Kapitalabfluß und „brain drain" an, wird die südafrikanische Industrie technologisch zurückfallen und Südafrikas Abhängigkeit vom Rohstoffexport vergrößern.

Bedingung für die Wiedergewinnung dauerhaften wirtschaftlichen Wachstums und die notwendigen Strukturanpassungsmaßnahmen des ressourcenreichen Landes ist die uneingeschränkte und friedliche Beseitigung der Apartheid. Das Verbot politischer Betätigung von 17 schwarzen Oppositionsgruppen am 24. Februar 1988 war ein schwerwiegender Schritt in die falsche Richtung.

6. Gewerkschaften

Die Koalitionsfreiheit wurde in Südafrika 1980 durch die Reform des Gesetzes über die Arbeitsbeziehungen eingeführt. Ohne die nicht bestehende Garantie allgemeiner Gewerkschaftsrechte (z. B. Versammlungsfreiheit) und ohne einen liberalen politischen und rechtlichen Rahmen ist die Koalitionsfreiheit in ihrer Wirksamkeit allerdings stark eingeschränkt. Wegen fehlender Waffengleichheit zwischen den Tarifparteien (Arbeiter, die legal streiken, können dennoch fristlos entlassen werden) kann auch von einer echten Tarifautonomie nicht die Rede sein.

Die Gesamtzahl der organisierten Arbeiter hat sich im Berichtszeitraum mit wenig über 2 Mio. Gewerkschaftsmitgliedern nicht wesentlich erhöht. Der Konzentrationsprozeß unter den Gewerkschaftsverbänden hat jedoch weiter zugenommen.

Der mit Abstand bedeutendste Dachverband, der am 1. Dezember 1985 gegründete „Congress of South African Trade Unions", COSATU, zählte am Vorabend seines zweiten Nationalkongresses (15. bis 17. Juli 1987) über 720 000 zahlende Mitglieder in 12 Sektoren: hierzu trugen neben der seit 1982 bestehenden starken Bergarbeitergewerkschaft NUM (270 000 Mitglieder) vor allem die am 23. Mai 1987 neu gegründete Metallgewerkschaft NUMSA (130 000 Mitglieder) sowie die im Handel und Gaststättenbereich aktive Gewerkschaft CCAWUSA (60 000 Mitglieder) und die im Nahrungsmittelbereich tätige FAWU (65 000 Mitglieder) bei. Die weiteren vertretenen Sektoren waren

- Baubereich (CAWU; 26 000)
- Chemie (CWIU; 30 000)
- Hausangestellte (SADWU; 10 000)
- Öffentlicher Dienst (bisher nur Gesundheit und Erziehung NEHAWU; 10 000)
- Gemeindebedienstete; 17 000
- Textil (vor allem HUIW; 30 000)
- Papierverarbeitung (vor allem PWAWU; 23 000) und
- Transport (TGWU; 20 000 und SARHWU; 35 000).

Bis Ende 1987 dürfte sich die Mitgliederzahl auf rund 800 000 erhöht haben.

Dieser Zuwachs wird hauptsächlich aus dem am 2. Dezember 1986 aufgelösten Gewerkschaftsverband TUCSA (Trade Union Council of South Africa) stammen, dessen unpolitischer Kurs von der Mehrzahl der ihm angeschlossenen Gewerkschaften nicht mehr getragen wurde und dessen Mitgliederzahl sich infolgedessen innerhalb weniger Jahre von 500 000 (1983) auf zuletzt 120 000 reduziert hatte. Alle Bemühungen zur Neugründung eines ähnlich ausgerichteten Dachverbandes sind gescheitert.

Zweitgrößter südafrikanischer Gewerkschaftsdachverband ist der im Mai 1987 durch den Zusammenschluß von CUSA und AZACTU entstandene „National Council of Unions", NACTU, mit rund 250 000 zahlenden Mitgliedern. Größte Einzelgewerkschaften in ihm sind die Chemiegewerkschaft SACWU mit über 23 000 und die Bauarbeitergewerkschaft BCAWU mit rund 40 000 Mitgliedern. Ebenso wie COSATU verfolgt auch NACTU eine allgemeinpolitische Zielsetzung, unterscheidet sich jedoch durch die Ablehnung eines gemischtrassigen Konzepts und die Organisation allein der nicht-weißen Arbeiterschaft.

Daneben bestehen noch der nur für Weiße offene Dachverband „South African Confederation of Labour", SACOL, sowie die als Gegenbewegung zu COSATU am 1. Mai 1986 von Zulu-Führer Buthelezi gegründete Inkatha-Gewerkschaft UWUSA mit jeweils etwa 80 000 Mitgliedern. Die keinem der genannten Verbände angehörenden Gewerkschaften zählen etwa 900 000 Mitglieder.

Die großen Gewerkschaftsdachverbände sind gegenüber dem EG-Verhaltenskodex wie den anderen ausländischen Kodizes weithin indifferent oder ablehnend. Sie bemängeln, daß sie am Zustandekommen nicht beteiligt waren, der Kodex nur einen Teil der im Lande tätigen Firmen erfaßt und diese auch nur auf freiwillige Basis an die jeweiligen Regierungen berichten.

7. Innerbetriebliche Beziehungen

Unter den Bedingungen des Ausnahmezustandes verschärften sich in der ersten Jahreshälfte 1987 auch die innerbetrieblichen Beziehungen. So gingen in dieser Zeit durch über 300 Streiks und Ausstände bereits ebenso viele Mann-Arbeitstage verloren wie im gesamten Vorjahr (1,3 Mio. in 793 Streiks). Im Vordergrund standen dabei die mehrwöchigen Arbeitskämpfe im Transportsektor und bei der Post im April und Mai 1987. Trotz der aufgrund der politischen Lage gespannteren Beziehungen haben sich die durch die rechtlichen Rahmenbedingungen in ihrer Wirksamkeit begrenzte Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie dort als Lösungsrahmen für Konflikte bewährt, wo gut organisierte Industriegewerkschaften als Gesprächspartner zur Verfügung standen. Wichtigstes Forum für Tarifverhandlungen waren die überbetrieblichen Industrial Councils.

Das monatliche Durchschnittseinkommen der außerhalb der Landwirtschaft und privaten Haushalte Beschäftigten stellte sich 1985 (neuere Zahlen liegen nicht vor) wie folgt dar:

- Weiße 1 560 Rand (1984: 1 404),
- Asiaten 768 Rand (684),
- Mischlinge 559 Rand (489),
- Schwarze 418 Rand (364).

1986 fing die Steigerungsrate der Löhne und Gehälter mit 17 % wie 1985 die Inflation der Verbraucherpreise von 18,6 % nicht auf.

Bis zu 30prozentige Lohnforderungen etwa der COSATU-Gewerkschaften für Niedriglohngruppen („Living Wage Campaign") im Berichtszeitraum erklären sich aus den unzureichenden Mindestlöhnen, dem kontinuierlichen Absinken der Realeinkommen und dem anhaltenden Lohngefälle zwischen den Bevölkerungsgruppen.

Neben den Lohnforderungen spielten in den Tarifverhandlungen 1986/87 weiterhin Fragen der Sicherheit (vor allem im Bergbau mit 800 tödlichen Unfällen 1986), der Gesundheit, des Mutterschutzes und der Sozialversicherung eine Rolle.

Lehrlingsausbildung

Die Zahl der neuregistrierten Lehrverträge fiel nach offiziellen Angaben von 11 573 im Jahr 1985 auf 9 660 im Jahr 1986, die Gesamtzahl der laufenden Ausbildungsverträge von 33 752 (1985) auf 29 826. Die 1986 neu registrierten Lehrverträge verteilten sich auf die einzelnen Bevölkerungsgruppen wie folgt:

	1986	(1985)
Weiße	8 033	(9 246)
Farbige	729	(1 148)
Asiaten	332	(513)
Schwarze	566	(666)

8. Bewertung der Unternehmensberichte

Vor diesem Hintergrund bewertet die Bundesregierung die Unternehmensberichte wie folgt:

Die Bundesregierung begrüßt, daß die deutschen Unternehmen die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer schwarzen Arbeitnehmer erhalten, verbessern und noch vorhandene Diskriminierungen abbauen. Sie würdigt, daß trotz landesweit rückläufiger Beschäftigung die Arbeitsplätze in den deutschen Unternehmen, insbesondere auch der schwarzen Arbeitnehmer, weitgehend erhalten und trotz landesweit verminderter Ausbildung vermehrt Ausbildungsverhältnisse mit Schwarzen abgeschlossen wurden. Die Mindestlohnforderung des Kodex (SLL) wird von allen berichtenden Unternehmen mit vier Ausnahmen erfüllt bzw. übertroffen und damit jetzt für fast 90 % der in deutschen Niederlassungen in Südafrika Beschäftigten respektiert.

Alle berichtenden Unternehmen gehen über gesetzliche Mindestanforderungen für Sozialleistungen hinaus und tragen durch freiwillige Maßnahmen zur Sicherung und Verbesserung auch der allgemeinen Lebensbedingungen der Arbeitnehmer und ihrer Familien bei. Einzelne Unternehmen leisten Beispielhaftes.

Als positiv betrachtet die Bundesregierung die weiter verstärkten Beziehungen der Unternehmer zu den schwarzen Gewerkschaften.

Die Bundesregierung fordert dessenungeachtet die deutschen Unternehmen in Südafrika zu verstärkten Anstrengungen auf. Dies gilt insbesondere für die Erhaltung und Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für die von der Arbeitslosigkeit besonders betroffenen Schwarzen, für die weitere Anhebung von Mindestlöhnen sowie die Verbesserung der Ausbildung schwarzer Arbeitnehmer und ihrer Aufstiegschancen.

Innerbetriebliche Beziehungen

Die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften als unabhängige Arbeitnehmervertretung wurde erneut intensiviert und ausgebaut. Alle berichtenden Unternehmen sind zu einer solchen Zusammenarbeit bereit. Die bestehende Zusammenarbeit erfaßt jetzt bereits mehr als 80 % der Arbeitnehmerschaft bei deutschen Unternehmen in Südafrika, nachdem es im Vorjahr 77 % waren. Die Gewerkschaften haben durchweg Zugang zu den Betrieben und erfahren vielfach technische Unterstützung durch die Arbeitgeber. Durch Abschluß weiterer förmlicher Vereinbarungen wurde die Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften für 70 % der Arbeitnehmer auf eine feste Grundlage gestellt. Festigung und Ausbau der Stellung von Gewerkschaften in Betrieben wird durch zunehmende direkte Lohnverhandlungen mit der Arbeitgeberseite unterstrichen. Während dieser Berichtsrunde geschah dies in mehr als ⅓ der Betriebe und erfaßte etwa 18 000 Arbeitnehmer. Diese Entwicklungen kommen dem Sozialfrieden und damit der Wirtschaft insgesamt zugute.

Während in den vergangenen Jahren der Bedeutungszuwachs der Gewerkschaften parallel zur Abnahme der Bedeutung der Betriebsräte verlief, die in Einzelfällen von Gewerkschaften regelrecht verdrängt wurden, ist nun neben der Zunahme der Zusammenarbeit mit Gewerkschaften ein Wiederanstieg der Zahl der Betriebsräte zu bemerken. Dies dürfte als verstärktes Interesse an ergänzender individueller Regelung von Elementen der Arbeitsverhältnisse zu werten sein.

Die Unternehmen, in denen sich keine betriebliche Arbeitnehmervertretung organisiert hatte, gehörten überwiegend in die Kategorien kleinerer und kleinster Betriebe, in denen nach Angaben der Unternehmen kein Bedürfnis nach einer organisierten Belegschaftsvertretung bestand. Die Belange der Arbeitnehmer dieser Betriebe wurden in aller Regel jedoch auf überbetrieblicher Ebene in den regionalen Industrial Councils wahrgenommen, in denen die Gewerkschaften mitwirken.

Zusammenfassend stellt die Bundesregierung fest, daß gewerkschaftliche Präsenz in deutschen Niederlassungen ganz überwiegend zur Selbstverständlichkeit geworden ist.

Wanderarbeitnehmer

Die Beschäftigung von Wanderarbeitnehmern ist in den deutschen Unternehmen erneut zurückgegangen und hat mit 1 % bzw. 480 Beschäftigten eine marginale Größenordnung erreicht. Das Schicksal der verbliebenen Wanderarbeitnehmer wird durch eine präferentielle Behandlung bei Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses, Einräumung von Unterkunft, Verpflegung und durch bezahlte Heimfahrten gemildert.

Es bleibt zu wünschen, daß alle Unternehmen die verbleibenden Auswirkungen des Systems der Wanderarbeitnehmer mildern. Besondere Bedeutung kommt hierbei der rechtlichen Absicherung der Aufenthaltsbefugnis zu. Diese kann durch wiederholte Verlängerung des Arbeitsvertrages — ggf. mit einem anderen Arbeitgeber — erzielt werden, wenn letztlich eine 10jährige ununterbrochene Beschäftigung erfolgt. Auf diese Möglichkeit sollten deutsche Unternehmen künftig noch stärker achten.

Löhne und Lohnstrukturen

Eine wichtige Feststellung dieser Berichtsrunde ist, daß mit vier Ausnahmen alle berichtenden Unternehmen die Mindestlohnempfehlung des Kodex (SLL) einhalten. Diese wird jetzt für 87 % der Arbeitnehmerschaft in deutschen Niederlassungen respektiert. Im Vorjahr waren es 82 %. Nur für 0,4 % steht fest, daß die Empfehlung nicht befolgt wird. Wünschenswert wäre auch hier eine Befolgung und die Aufklärung der Dunkelziffer von mehr als 10 % durch verstärkte Berichterstattung.

Angemerkt sei, daß die Mindestlohnempfehlung des Kodex von einer Vielzahl größerer deutscher Unternehmen übertroffen wird. Zu wünschen ist, daß sich die Mehrheit der deutschen Niederlassungen diesem Vorbild anschließt.

Positiv ist zu werten, daß alle berichtenden Unternehmen den Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer anerkennen. Er drückt sich in den Prinzipien „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und „Gleichberechtigter Zugang zu allen Tätigkeiten bei entsprechender Qualifikation" aus.

Zu begrüßen ist, daß die Unternehmerseite für drei Viertel der Arbeitnehmer die Umsetzung des Grundsatzes der Chancengleichheit durch ein objektives, die Transparenz erhöhendes Eingruppierungssystem erleichtert hat. Ein derartiges System sollte generell eingeführt werden.

Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzer Arbeitnehmer

Die Haltung der deutschen Unternehmen zu Ausbildung und Aufstiegschancen ihrer Arbeitnehmer ist anzuerkennen. Training on the job ist Selbstverständlichkeit. Darüber hinaus bieten 79, d. h. vier Fünftel, der berichtenden Unternehmen, die 80 % der Beschäftigten in deutschen Niederlassungen aufnehmen, besondere betriebliche oder überbetriebliche Ausbildung an. Im Vorjahr taten dies 77 Unternehmen.

Bemerkenswert, weil unmittelbar auf spezielle südafrikanische Bedürfnisse zugeschnitten und im europäischen Ausbildungssystem unbekannt, ist, daß wiederum zahlreiche Firmen Schwarzen besondere Einführungskurse für eine industrielle Tätigkeit anboten, um sie so auf eine spätere Ausbildung vorzubereiten. Auch die zunehmenden Anstrengungen, Auszubildenden aller Rassen eine besondere berufliche Grundbildung zu vermitteln, sind hervorzuheben. 68 Unternehmen mit rd. 31 000 Arbeitnehmern hatten rd. 1 100 Auszubildende in kaufmännischen oder technischen Berufen, darunter rd. 550 Schwarze (500 im Vorjahr). In der vorigen Berichtsrunde waren es nur 25 Firmen, mit allerdings 1 300 Ausbildungsverhältnissen. Der Rückgang der Ausbildungsverhältnisse ist zwar bedauerlich, liegt aber im landesweiten Trend 1986/87 und ist Indikator für die allgemeine Einschätzung der wirtschaftlichen Entwicklung. Dabei ist erfreulich, daß die Zahl der Ausbildungsverhältnisse mit Schwarzen dennoch gesteigert werden konnte.

Die deutschen Ausbildungsbemühungen verdienen besonders vor dem Hintergrund eines nicht dauerhaft gesicherten Wachstums und rückläufiger Beschäftigtenzahl mit der Folge geringerer Auslastung der Kapazitäten Beachtung. Allerdings nehmen Schwarze immer noch nicht in dem Maße an der betrieblichen Ausbildung teil, wie es wünschenswert wäre. Dies mag auf die Notwendigkeit besonderer Einführungsschulungen für industrielle und gewerbliche Tätigkeiten zurückzuführen sein, eine Zusatzleistung, die die Finanzkraft vieler Unternehmen übersteigt und eigentlich Aufgabe des staatlichen Bildungssystems ist. Die deutschen Unternehmen sollten gleichwohl verstärkt bemüht sein, Schwarzen durch Elementarausbildung Zugang zum Bildungs- und Arbeitssystem zu verschaffen.

Mit Nachdruck sollten sie auch ihre durchaus positiv zu bewertenden Ausbildungsmaßnahmen fortsetzen und ausbauen, um zu einer verstärkten Mitwirkung von Schwarzen am Wirtschaftsgeschehen beizutragen. Deren Mitwirkung liegt im unternehmerischen Interesse, da der Bedarf an qualifizierten Kräften vermehrt aus dem Lande gedeckt werden kann. Dies gewinnt zunehmend an Bedeutung, nachdem die Wanderungsbilanz Südafrikas für Weiße, insbesondere bei Fachkräften, seit 1986 negativ ist. Eine verstärkte Mitwirkung von Schwarzen würde auch der Forderung des Kodex entsprechen, die Abhängigkeit von ausländischen Fachkräften zu verringern. Die deutschen Niederlassungen sind sich dieser Zusammenhänge bewußt. Im übrigen beschäftigen nur noch 14 unter ihnen, also eine deutliche Minderheit, eine größere Zahl nicht aus Südafrika stammender Arbeitnehmer.

Die Unternehmen eröffneten Schwarzen begrüßenswerterweise in vielen Fällen Aufstieg bis hin zu Management-Funktionen, dies auch dank besonderer Ausbildungsmaßnahmen. Andererseits ist der relative Anteil schwarzer Aufsteiger immer noch zu gering. Hier werden letztlich die Schwächen des südafrikanischen Bildungssystems sichtbar, das für Schwarze einen getrennten unterprivilegierten Bildungsweg vorsieht. Diese Benachteiligung setzt sich bis in das Arbeitssystem fort.

Freiwillige Sozialleistungen

Beachtlich ist, daß alle 94 berichtenden Unternehmen ihren Arbeitnehmern freiwillige Sozialleistungen gewähren, die dem sozialen Schutz, der medizinischen Versorgung und der Bildung auch der Familienmitglieder dienen. Allein 1986 erreichten die Ausgaben etwa 100 Mio. DM. Die Maßnahmen umfassen Krankheits-, Unfall- und Altersversorgung, Unterstützung bei der Beschaffung von Wohnraum und Verpflegung, Stellung von Verkehrsmitteln und gehen bis hin zu Ausbildungsbeihilfen für Kinder von Mitarbeitern. Die deutschen Unternehmen tragen damit aktiv zu einer Sicherung und Anhebung des Lebensstandards ihrer schwarzen Arbeitnehmer und deren Familien bei.

Rassentrennung

Mit Befriedigung stellt die Bundesregierung fest, daß bei keinem der berichtenden deutschen Unternehmen Rassentrennung am Arbeitsplatz besteht und gleiche Arbeitsbedingungen gewährleistet sind. Positiv festzustellen ist weiter, daß auch im Bereich der sozialen Einrichtungen, vor allem der Kantinen, nun bei 85 % (Vorjahr: 78 %) der Arbeitnehmer keine rassischen Unterschiede mehr gemacht werden. Nur noch in 10 kleineren Unternehmen mit 1 200 Beschäftigten gab es weiterhin Rassentrennung im Arbeitsumfeld, vor allem im Sanitärbereich und bei Umkleideräumen. Im Vorjahr war dies noch bei 15 Unternehmen mit 3 000 Arbeitnehmern der Fall. Indessen sollten die Unternehmen in allen Fällen um Abhilfe bemüht sein, auch soweit die Rassentrennung durch Rechtsvorschriften oder mietvertragliche Bestimmungen bedingt ist.

Die Bundesregierung begrüßt im übrigen die zahlreichen Maßnahmen zur Verbesserung der zwischenmenschlichen Kontakte in der Arbeitnehmerschaft.

Förderung schwarzer Unternehmen

Positiv zu werten ist auch, daß ein Drittel der berichtenden Unternehmen zur Förderung schwarzer Unternehmen aktiv geworden ist.

Schlußbemerkung

Angesichts der schwierigen Rahmenbedingungen erkennt die Bundesregierung die erneuten Fortschritte an, die deutsche Unternehmen bei der Anwendung des Kodex gemacht haben. Es besteht jedoch weiter die Notwendigkeit von Verbesserungen. Die Bundesregierung ruft deshalb die deutschen Unternehmen auf, ihre Bemühungen um volle Umsetzung der Forderungen des Verhaltenskodex auf der Grundlage des bisher Erreichten mit Nachdruck fortzusetzen. Alle Unternehmen, an die sich der Kodex richtet, sollten ihn genau beachten und darüber berichten.

Anlage 1

Verhaltenskodex für Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaft, Zweigniederlassung oder Vertretungen in Südafrika in der von den Außenministern der zehn Mitgliedsländer der Europäischen Gemeinschaft sowie Spaniens und Portugals am 19. November 1985 verabschiedeten Neufassung

Dieser Kodex richtet sich an alle Unternehmen der Europäischen Gemeinschaft mit Tochtergesellschaften, Zweigniederlassungen oder Vertretungen in Südafrika.

Das Ziel dieses Kodex ist, einen Beitrag zur Abschaffung der Apartheid zu leisten. Er soll nicht so ausgelegt werden, als sei er darauf gerichtet, eine Diskriminierung zwischen den verschiedenen rassischen Gemeinschaften in Südafrika zu erzeugen. Die Bestimmungen hinsichtlich der schwarzen Arbeitnehmer haben einzig zum Ziel, diese den anderen Arbeitnehmern gleichzustellen.

1. Innerbetriebliche Beziehungen

a) Die Unternehmen sollen gewährleisten, daß alle ihre Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach ihrer Rasse oder anderen Gesichtspunkten und ohne jede Behinderung diejenige Art der Organisation, die sie vertreten soll, frei wählen dürfen.

b) Die Unternehmen sollen den sich entwickelnden schwarzen Gewerkschaften besondere Aufmerksamkeit widmen und bereit sein, sie anzuerkennen.

c) Die Unternehmen sollen bereit sein, mit auf Betriebsebene repräsentativen schwarzen Gewerkschaften Übereinkünfte über deren Anerkennung zu schließen und die Entwicklung von Tarifverhandlungen zuzulassen, die auch die Unterzeichnung von Tarifverträgen gemäß den international anerkannten sozialen Grundsätzen einschließen. Die Arbeitgeber sollen ihre Arbeitnehmer in regelmäßigen Zeitabständen unmißverständlich darauf hinweisen, daß Konsultationen und Tarifverhandlungen mit frei gewählten, repräsentativen Arbeitnehmerorganisationen Teil der Unternehmenspolitik sind.

d) Die Unternehmen sollen alles tun, um ihre Arbeitnehmer im Betrieb über deren soziale und gewerkschaftliche Rechte zu informieren.

Die Arbeitgeber sollen alles unternehmen, um sicherzustellen, daß die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer die Freiheit haben, eine Gewerkschaft ihrer Wahl zu bilden oder ihr beizutreten. Die in dieser Hinsicht zu treffenden Maßnahmen sollen es den Gewerkschaftsvertretern im Regelfall ermöglichen, den Arbeitnehmern die Ziele der Gewerkschaften und die Vorteile eines Beitritts zu erläutern, gewerkschaftliche Veröffentlichungen innerhalb des Betriebs zu verteilen und auszuhängen, ohne Lohneinbuße über die für ihre Tätigkeit erforderliche Zeit zu verfügen und Versammlungen abzuhalten. Die Unternehmer sollen die Teilnahme von Gewerkschaftsmitgliedern an Bildungsprogrammen auf dem Gebiet der Gewerkschaftsarbeit fördern.

e) Die Unternehmen sollen alles tun, um ein Vertrauensverhältnis zu ihren Arbeitnehmern herzustellen, insbesondere dadurch, daß sie ihnen den Text des EG-Verhaltenskodex zur Verfügung stellen und sie an jedermann zugänglichen Orten in der geeigneten Sprache über die Ergebnisse unterrichten, die das Unternehmen bei der Verwirklichung dieses Kodex erreicht hat.

f) In den Unternehmen, in denen Betriebs- oder Verbindungskomitees bestehen, sollen, falls die Arbeitnehmer dies wünschen, die Gewerkschaftsvertreter einen repräsentativen Status bei diesen Organen haben. Das Bestehen derartiger Komitees soll die Entwicklung oder den Status der Gewerkschaften oder ihrer Vertreter nicht beeinträchtigen.

2. Wanderarbeitnehmer

a) Der Einsatz von Wanderarbeitnehmern ist eine Folge der Apartheidpolitik; dem einzelnen wird dadurch die grundlegende Freiheit verwehrt, eine Arbeit eigener Wahl zu suchen und zu erhalten. Ferner werden dadurch schwerwiegende soziale und familiäre Probleme verursacht.

b) Die Arbeitgeber haben die soziale Verantwortung, dazu beizutragen, daß die Freizügigkeit der schwarzafrikanischen Arbeitnehmer hergestellt wird und diese die Möglichkeit haben, mit ihren Familien zusammenzuleben.

c) Die Arbeitgeber sollen bestrebt sein, die Auswirkungen der bestehenden Vorschriften zu mildern, indem sie insbesondere die regelmäßige Verlängerung der Arbeitsverträge sowie die Unterbringung der Familien der Arbeitnehmer in Betriebsnähe erleichtern.

3. Löhne und Lohnstrukturen

a) Die Unternehmen sollen besondere Verantwortung hinsichtlich der Löhne und Arbeitsbedingungen ihrer schwarzafrikanischen Arbeitnehmer übernehmen. In diesem Zusammenhang sollen sie sich auf die statistischen Angaben der Universität von Südafrika (UNISA) stützen. Sie sollen spezifische Leitlinien zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen aufstellen. Ein auf dem „Supplemented Living Level" für eine Familie mittlerer Größe be-

ruhender Lohn muß als absolut notwendiges Minimum angesehen werden. *) Die Unternehmen sollen sich jedoch bemühen, dieses Niveau bei der Lohnfestsetzung zu überschreiten. Die Unternehmen sollen hierzu in ihren Berichten die erforderlichen Erläuterungen abgeben und insbesondere ihre Lohnskala und die Möglichkeit von Fortschritten in diesem Zusammenhang erläutern.

b) Der Grundsatz der Chancengleichheit für alle Arbeitnehmer soll in vollem Umfang eingehalten werden. Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" setzt voraus, daß jedem Arbeitnehmer ohne Unterscheidung nach seiner Rasse oder nach anderen Gesichtspunkten alle seiner Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten zugänglich sind und daß die Löhne dem für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationsniveau entsprechen. Auf gleiche Funktionen sollen gleiche Lohntarife angewandt werden.

4. Ausbildung und Aufstiegsmöglichkeiten schwarzafrikanischer Arbeitnehmer

a) Der Grundsatz der Lohngleichheit wäre jedoch ohne Sinn, wenn die schwarzafrikanischen Arbeitnehmer lediglich in untergeordneten Funktionen beschäftigt blieben. Die Arbeitgeber sollen daher in Zahl und Qualität angemessene Programme durchführen, um die Ausbildung ihrer schwarzen Arbeitnehmer zu gewährleisten, und darauf achten, die Abhängigkeit ihres Unternehmens von ausländischen Fachkräften zu verringern.

b) Die Unternehmen sollen dafür Sorge tragen, daß die schwarzen Arbeitnehmer Zugang zu Aufsichts- und Leitungsfunktionen und zu solchen Tätigkeiten haben, die eine hohe fachliche Qualifikation erfordern. Die Unternehmen sollen nach Möglichkeit Berufsbildungsprogramme für ihre schwarzen Arbeitnehmer durchführen. Sie sollen diesen nach Möglichkeit dabei behilflich sein, weitere Bildungs- und Berufsbildungsprogramme außerhalb des Arbeitsplatzes in Anspruch zu nehmen. Wo dies erforderlich ist, sollen die Unternehmen Bildungsstrukturen schaffen bzw. nutzen, um ihren schwarzen Arbeitnehmern eine stärkere spezialisierte Ausbildung zu ermöglichen.

c) Die Unternehmen sollen bestrebt sein, die im Bereich der Lehrlingsausbildung bestehenden tatsächlichen oder gewohnheitsmäßigen Beschränkungen für schwarze Arbeitnehmer in der Praxis zu beseitigen.

Sie sollen sicherstellen, daß die Teilnahme von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen an Ausbildungsprogrammen in einem von jeglicher Rassentrennung freien Umfeld erfolgt.

*) In diesem Zusammenhang ist an den Wortlaut des Verhaltenskodex von 1977 zu erinnern, nach dem der niedrigste Lohn mindestens 50 % über dem zur Deckung der lebensnotwendigen Bedürfnisse eines Arbeitnehmers und seiner Familie erforderlichen Mindeststandard liegen sollte.

5. Freiwillige Sozialleistungen

a) Aufgrund der ihnen zukommenden sozialen Verantwortung sollen die Unternehmen auch hinsichtlich der Lebensbedingungen ihrer Arbeitnehmer und deren Familien tätig werden.

b) Zu diesem Zweck könnten über die nach den südafrikanischen Bestimmungen gewöhnlich gewährten Leistungen hinaus Mittel der Unternehmen vorgesehen werden:

- für umfassende Programme, die sozialen Schutz für die Arbeitnehmer und ihre Familien bieten (Kranken-, Unfall-, Arbeitslosen-, Altersversicherung);
- zur Gewährleistung angemessener medizinischer Versorgung ihrer Arbeitnehmer und deren Familien;
- im Bereich der Bildung der Familienmitglieder;
- im Bereich der Wohnraumbeschaffung für ihre schwarzafrikanische Belegschaft und deren Familien, insbesondere mittels der Förderung des Erwerbs von Wohnraum durch diesen Personenkreis;
- für die Beförderung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz;
- zur Hilfestellung bei der Lösung von Problemen hinsichtlich der Freizügigkeit sowie der Wohnort- und Arbeitsplatzwahl, denen sich die Arbeitnehmer bei den Behörden gegenübersehen;
- für die Schaffung von Einrichtungen zur Freizeitgestaltung.

c) Die Unternehmen sollen Projekte unterstützen, die auf eine Verbesserung der Lebensqualität in den schwarzen Gemeinschaften, aus denen ihr Personal stammt, abzielen.

6. Beseitigung der Rassentrennung am Arbeitsplatz

a) Die Arbeitgeber sollen alles tun, um jegliche Rassentrennung, insbesondere am Arbeitsplatz, in den Kantinen, im Bildungs- und Berufsbildungsbereich sowie bei sportlichen Aktivitäten, zu beseitigen. Sie sollen ferner gleiche Arbeitsbedingungen für ihre gesamte Belegschaft gewährleisten.

b) Die Unternehmen sollen sich neben der Förderung der schwarzen Arbeitnehmer auch unmittelbar für zwischenmenschliche Kontakte, ein besseres gegenseitiges Kennenlernen sowie eine stärkere Integration unter den Arbeitnehmern verschiedener rassischer Gruppen einsetzen.

Die Unternehmen sollen sportliche Aktivitäten von Arbeitnehmern unterschiedlicher rassischer Gruppen in gemischten Mannschaften und Wettbewerben fördern.

7. Förderung schwarzer Unternehmen

Im Rahmen ihrer Unternehmenspolitik sollen sich die Unternehmen nach Möglichkeit bemühen, die Gründung und Entwicklung schwarzer Unternehmen durch Zulieferungsaufträge, Unterstützung ihrer schwarzen Arbeitnehmer bei Unternehmensgründungen und eine bevorzugte und vorrangige Behandlung auf der Ebene der Beziehungen zwischen Kunde und Lieferant zu fördern.

Verfahren

1. Anwendungskriterien

a) Alle Unternehmen mit beherrschender Beteiligung an einem südafrikanischen Unternehmen, das schwarze Arbeitnehmer beschäftigt, sollen einen detaillierten und ausführlich belegten Bericht ausarbeiten.

b) In den übrigen Unternehmen mit europäischer Beteiligung sollen sich die Anteilshalter unabhängig von der Größenordnung ihrer Beteiligung bemühen, die Anwendung der Grundsätze dieses Kodex sowie die Vorlage eines Berichts zu fördern.

2. Abfassung der Berichte

a) Die Berichte der Unternehmen sind nach einheitlichen, für alle Länder der Europäischen Gemeinschaft gleichen Kriterien abzufassen. Sie sind entweder an die Botschaften in Südafrika oder unmittelbar an die nationalen Behörden der Herkunftsländer zu richten und sollen von den Unternehmen veröffentlicht werden.

b) Der Berichtszeitraum beträgt jeweils ein Jahr und erstreckt sich vom 1. Juli des Vorjahrs bis zum 30. Juni des laufenden Jahres. Die Berichte sollen bis Ende September den nationalen Behörden zugehen. Diese fassen jeweils einen nationalen Bericht ab, der bis Ende März des darauffolgenden Jahres verfügbar sein soll und dem nationalen Parlament zur Kenntnis gebracht wird. *)

Die amtierende Präsidentschaft der Länder der Gemeinschaft arbeitet einen zusammenfassenden Bericht aus, der dem Europäischen Parlament sowie dem Wirtschafts- und Sozialausschuß der Europäischen Gemeinschaften vor der Sommerpause vorgelegt wird. Die nationalen Berichte und die gemeinsamen Berichte sind der Öffentlichkeit zugänglich.

3. Abstimmung zur Anwendung des Kodex

Die Mitgliedstaaten stimmen sich regelmäßig über die Anwendung dieses Kodex ab, insbesondere durch ihre Vertreter in Südafrika. Diese verfassen hierzu einen jährlichen Bericht, der bei der Abfassung des zusammenfassenden Berichts berücksichtigt wird und ferner eine Einschätzung der Auswirkungen dieses Verhaltenskodex auf die wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen in Südafrika sowie insbesondere eine Bewertung der Stellungnahmen der betroffenen Gewerkschaften und Arbeitgeberkreise zu seinem Inhalt und seiner Anwendung enthält.

*) Die achte Zusammenfassung erscheint zu einem späteren Zeitpunkt, da die Bundesregierung es für richtig erachtet, auch verspätet eingegangene Unternehmensberichte zu berücksichtigen.

Anlage 2

Liste der Unternehmen, auf deren Einzelberichten die Zusammenfassung beruht

1. AEG-Telefunken (Pty.) Ltd.
2. Alrode Engineering (Pty.) Ltd.
3. Anti-Fire Appliances (Pty.) Ltd.
4. Autoflug SA. (Pty.) Ltd.
5. BASF SA (Pty.) Ltd.
6. Bayer S. A. (Pty.) Ltd.
7. Bayer Miles (Pty.) Ltd.
8. Carl Bechem (Pty.) Ltd.
9. Berlimed (Pty.) Ltd.
10. BMW (South Africa) (Pty.) Ltd.
11. B. O. N.
12. Robert Bosch (Pty.) Ltd.
13. Robert Bosch (South Africa) (Pty.) Ltd.
14. Chrome Chemicals (SA) (Pty.) Ltd.
15. Clyde Blowers (Pty.) Ltd.
16. The Cologne Reinsurance Company of South Africa
17. Degussa South Africa (Pty.) Ltd.
18. Deutsche Lufthansa AG
19. Didier S. A. (Pty.) Ltd.
20. FAG Bearing Company South Africa (Pty.) Ltd.
21. Franz Falke Textiles (Pty.) Ltd.
22. FBC Holdings (Pty.) Ltd.
23. Fedgas (Pty.) Ltd.
24. Finitex (Pty.) Ltd.
25. Freudenberg Nonwovens (Pty.) Ltd.
26. Gerling Global Reinsurance Company of South Africa Limited
27. Haarmann & Reimer (S. A.) (Pty.) Ltd.
28. Hella S. A. (Pty.) Ltd.
29. Henkel South Africa (Pty.) Ltd.
30. High Tech Graphics (Pty.) Ltd.
31. Richard Hirschmann
32. Hoechst Pharmaceuticals (Pty.) Ltd.
33. Hoechst South Africa (Pty.) Ltd.
34. Intervalve (Pty.) Ltd.
35. Kaefer Insulation (Pty.) Ltd.
36. Kartell Africa (Pty.) Ltd.
37. Klöckner-Möller (Pty.) Ltd.
38. Knorr-Bremse S. A. (Pty.) Ltd.
39. Krupp South Africa (Pty.) Ltd.
40. KSB Pumps (S. A.) (Pty.) Ltd.
41. Impala Granite (Pty.) Ltd.
42. August Läpple (Pty.) Ltd.
43. S. A. Linde Chemical Engineering & Manufacturing (Pty.) Ltd.
44. Lurgi South Africa (Pty.) Ltd.
45. Mannesmann Demag (Pty.) Ltd.
46. M. A. N. Truck & Bus (S. A.) (Pty.) Ltd.
47. MB Exchange Unit Services (Pty.) Ltd.
48. Megafilm (Pty.) Ltd.
49. Megaflex (Pty.) Ltd.
50. Megapak (Pty.) Ltd.
51. Megapipe (Pty.) Ltd.
52. Mega Plastics Industries (Pty.) Ltd.
53. Mega Technical Mouldings (Pty.) Ltd.
54. Mercedes-Benz of South Africa (Pty.) Ltd.
55. E. Merck (S. A.) (Pty.) Ltd.
56. T. H. Mining Supplies (Pty.) Ltd.
57. Modern Hairdressing Supplies (Pty.) Ltd.
58. Namascor (Pty.) Ltd.
59. Natural Stone Industry (Pty.) Ltd.
60. Nell Bros (Pty.) Ltd.
61. Nixdorf Computer (Pty.) Ltd.
62. Olympia (South Africa) (Pty.) Ltd.
63. Ondelle S. A. (Pty.) Ltd.
64. G. M. Pfaff (South Africa) (Pty.) Ltd.
65. Plastomark (Pty.) Ltd.
66. Polyrem (Pty.) Ltd.
67. Polysius (Pty.) Ltd.
68. Ringsdorff Carbon Corporation (Pty.) Ltd.
69. Safripol (Pty.) Ltd.
70. Sagex (Pty.) Ltd.
71. Salzgitter South Africa (Pty.) Ltd.
72. Schenker & Co. (S. A.) (Pty.) Ltd.
73. Karl Schmidt S. A. (Pty.) Ltd.
74. S. O. N.
75. Siemens Limited (SL)

76. Springbok Stone Industries (Pty.) Ltd.
77. L & C Steinmüller (Africa) (Pty.) Limited
78. L & C Steinmüller Construction (Pty.) Ltd.
79. Steinmüller Lavis Structural Steel (Pty.) Ltd.
80. South African Fire Protection Services (Pty.) Ltd.
81. South African Polymer Holdings (Pty.)
82. Taylors Granite Co. (Pty.) Ltd.
83. DB Thermal (Pty.) Ltd.
84. Thyssen Marathon Specialty Steels (Pty.) Ltd.
85. Transvaal Granite (Pty.) Ltd.
86. Transvaal Alloys (Pty.) Ltd.
87. Uhde (Pty.) Ltd.
88. Vergenoeg Mining Company (Pty.) Ltd.
89. Volkswagen of South Africa (Pty.) Ltd.
90. Volkswagen Properties (Pty.) Ltd.
91. Walther Environmental Systems (Pty.) Ltd.
92. Werner & Pfleiderer South Africa (Pty.) Ltd.
93. Würth South Africa Co. (Pty.) Ltd.
94. Zeiss West Germany (Pty.) Ltd.

Druck: Bonner Universitäts-Buchdruckerei, 5300 Bonn
Alleinvertrieb: Verlag Dr. Hans Heger, Postfach 20 13 63, Herderstraße 56, 5300 Bonn 2, Telefon (02 28) 36 35 51
ISSN 0722-8333